



Kandidatarbeten i skogsvetenskap

Fakulteten för skogsvetenskap

2015:12

”Skogskollo för tjejer”

– en väg mot ett jämställt och konkurrenskraftigt skogsbruk?

“Forest Camp for Girls”

– a path towards an equal and competitive forestry?



Foto: Calle Bredberg

Anna Henckel & Anna Sundqvist

Sveriges Lantbruksuniversitet
Institutionen för skogens ekologi och skötsel
Kandidatarbete i skogsvetenskap, 15 hp,
Handledare: Gun Lidestav, Elias Andersson, SLU, Inst för skoglig resurshushållning
Examinator: Tommy Mörling, SLU, Inst för skogens ekologi och skötsel

Program: Jägmästarprogrammet

Kurs: EX0592 Nivå: G2E

Umeå 2015



Kandidatarbeten i Skogsvetenskap

Fakulteten för skogsvetenskap,
Sveriges lantbruksuniversitet

Enhet/Unit	Institutionen för skogens ekologi och skötsel Department of Forest Ecology and Management
Författare/Author	Anna Henckel & Anna Sundqvist
Titel, Sv	”Skogskollo för tjejer” – en väg mot ett jämställt och konkurrenskraftigt skogsbruk?
Titel, Eng	<i>“Forest Camp for Girls” – a path towards an equal and competitive forestry?</i>
Nyckelord/ Keywords	skogliga utbildningar, normbrytande aktiviteter, inkludering, rekrytering, jämställdhet <i>forest education, norm breaking activities, inclusion, recruitment, gender equality</i>
Handledare/Supervisor	Gun Lidestav, Elias Andersson, Institutionen för skoglig resurshushållning
Examinator/Examiner	Tommy Mörling Institutionen för skogens ekologi och skötsel/ Department of Forest Ecology and Management
Kurstitel/Course	Kandidatarbete i skogsvetenskap Bachelor Degree in Forest Science
Kurskod	EX0592
Program	Jägmästarprogrammet
Omfattning på arbetet/	15 hp
Nivå och fördjupning på arbetet	G2E
Utgivningsort	Umeå
Utgivningsår	2015

FÖRORD

Detta kandidatarbete genomfördes under våren 2015 på Sveriges lantbruksuniversitet i Umeå vid institutionen för skoglig resurshushållning. Arbetet motsvarar 15 högskolepoäng och är en del av jägmästarprogrammet.

Vi vill tacka våra handledare Gun Lidestav och Elias Andersson från Sveriges lantbruksuniversitet vid institutionen för skoglig resurshushållning som gett oss stöd och goda råd under arbetet. Tack till de projektansvariga från ”Skogskollo för tjejer” för att ni ställde upp på intervjuer.

April 2015, Umeå.

Anna Henckel och Anna Sundqvist

SAMMANFATTNING

Idag är andelen sysselsatta kvinnor i skogsbrukssektorn i Sverige endast 16 procent. Skogsbruket är långt ifrån jämställt. Ökad jämställdhet antas leda till ökad lönsamhet, en mer kreativ arbetsplats och ett bättre socialt klimat. Regeringen har tillsammans med ett antal aktörer inom skogsbrukssektorn tagit fram en jämställdhetsstrategi för skogsnäringen med målet att alla ska ha samma rättigheter, möjligheter och förutsättningar oavsett kön. Jämställdhetsstrategin innehåller tre fokusområden: utbildning, arbetsliv och enskilt skogsägande. Konceptet ”Skogskollo för tjejer” är en del i utbildningsområdet och vi har i vårt arbete valt att undersöka om intentionerna och innehållet i konceptet ger förutsättningar för att bryta stereotypa könsroller inom skogsbranschen.

Konceptet verkar för att öka tjejers intresse för skog och för att förmedla en bred och positiv bild av skog och skogsbruk. Ett genomgående tema under kollo är att visa på kvinnliga förebilder verksamma inom skogsnäringen.

Det finns olika sätt att se på jämställdhet, till exempel kvantitativt eller kvalitativt. Det finns också olika strategier för att uppnå jämställdhet, *inclusion* (inkludering), *reversal* (uppvärdering) och *displacement* (omvandling) är några av dem. Under de kvalitativa intervjuerna med de projektansvariga för kollo framkom det att det finns inslag av alla tre strategier i olika sammanhang i konceptet. Analysen av resultatet visar att det kan vara möjligt att bryta de stereotypa könsrollerna genom fortsatt utveckling av konceptet.

Nyckelord: skoglig utbildning, normbrytande aktiviteter, inkludering, rekrytering, jämställdhet

SUMMARY

Today the proportion of women in the forestry sector in Sweden is only 16 percent. The forestry is far from gender equal. Gender equality is assumed to lead to increased profitability, a more creative workplace and a better social climate. The government, together with several forestry organizations, has developed a gender equality strategy for the forest industry with the goal of the same rights, opportunities and conditions regardless of gender. The gender equality strategy contains three focus areas: education, employment and private forest ownership. The concept “Forest Camp for Girls” is a part of the education area and we have in this project chosen to examine if the intentions and content of the concept provides conditions for breaking stereotype gender roles in the forest sector.

The concept aims to increase girls’ interest in forests and to provide a broad and positive image of forest and forestry. It is thereby important that the participants of the camp get to meet women role models working in the forest industry.

There are different ways of looking at gender equality, for example quantitative or qualitative. There are also different strategies to achieve gender equality, where *inclusion*, *reversal* and *displacement* are some of them. From the qualitative interviews with the responsible of the camp, it emerged that there is elements of all three of the strategies in different contexts within the concept. The analysis of the result shows that it can be possible to break the stereotype gender roles through a continuous development of the concept.

Keywords: forest education, norm breaking activities, inclusion, recruitment, gender equality

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INLEDNING	6
1.1 Bakgrund.....	6
1.2 Skogskollo för tjejer	6
1.3 Syfte och mål	8
TEORIER	9
2.1 Jämställdhet	9
2.2 Genus	9
2.3 Socialisering	10
2.4 Rum och arena	11
2.5 Förebilder.....	11
2.6 Skogskollo som verktyg	12
MATERIAL OCH METOD.....	13
RESULTAT	14
4.1 Organisation och utveckling av konceptet ”Skogskollo för tjejer”	14
4.1.1 Organisation och ansvarsfördelning.....	14
4.1.2 Målsättning och utveckling	14
4.2 Skogskollo som förändringsinstrument.....	15
4.2.1 Synen på jämställdhet och genus	15
4.2.2 Socialisering genom kvinnliga förebilder och manliga arenor	16
4.2.3 Att förändra skogliga organisationer.....	19
4.2.4 Tankar om framtiden	19
DISKUSSION	21
5.1 Metod.....	21
5.2 ”Skogskollo för tjejer”	21
SLUTSATS	24
Bilaga 1	27

INLEDNING

1.1 Bakgrund

Enligt ”Det går långsamt fram – Jämställdheten inom jord- och skogsbrukssektorn” (Ds 2004:39) är endast 15 procent av de sysselsatta inom skogsbruket och serviceföretag till skogsbruk kvinnor. Andelen kvinnor inom enbart skogsbruket är ännu lägre, 7,4 procent (Statistisk årsbok 2014), och ligger i nivå med könsfördelningen inom fiskeindustrin och gruvnäringen. Det finns många olika motiv till varför det är bra att arbeta för en ökad jämställdhet. En arbetsplats med jämnare könsfördelning är enligt Roth (2007) mer lönsam än en arbetsplats med en mer homogen könsfördelning. Dessutom menar Roth att en mer jämställd arbetsplats ger en mer kreativ arbetsmiljö, ett bättre socialt klimat och en minskad personalomsättning. Ett annat motiv till att arbeta för en ökad jämställdhet är jämställdhet leder till ökad konkurrenskraft (Landsbygdsdepartementet, 2011). För en konkurrenskraftig näring krävs att skogssektorn lyckas attrahera den bästa och mest kompetenta arbetskraften från hela den arbetsföra befolkningen, inte enbart män.

För att komma till rätta med den rådande ojämställdheten har regeringen i samverkan med flertalet aktörer inom skogsbrukssektorn tagit fram en nationell jämställdhetsstrategi (Landsbygdsdepartementet, 2011) för skogsnäringen med visionen att man oavsett kön ska ha samma rättigheter, möjligheter och förutsättningar. Tre fokusområden har utarbetats: utbildning, arbetsliv och enskilt skogsägande. Inom respektive fokusområde föreslås ett flertal åtgärder för att nå visionen. Ansvariga aktörer för att åtgärderna genomförs är de verksamma inom skogsbrukssektorn: näringslivet, intresseorganisationer och offentlig sektor. Inom fokusområdet utbildning ska arbetet, enligt strategin, leda till att det blir mer attraktivt för både tjejer och killar att söka sig till skogliga utbildningar. Detta ska uppnås bland annat genom ökade satsningar inom Skogen i skolan. Satsningarna görs framförallt för att öka flickors intresse för skog och natur och med ett jämställdhetsperspektiv i den skogliga utbildningsverksamheten. Skogen i skolan är ett samverkansprogram mellan skolan och skogliga aktörer, och finns över hela landet (Skogen i skolan, 2015). Genom utomhuspedagogik i skolskogar väver de samman teori och praktik och arbetar för att sprida kunskap och skapa intresse för skogen. Enligt Eriksson *et al.* (2011) arbetar Skogen i skolan med riktade insatser mot barn då forskning visar att positiva erfarenheter i unga år kan skapa ett intresse för skogen. Det kan i framtiden leda till ett skogligt yrkesval.

1.2 Skogskollo för tjejer

En utredning av Eriksson *et al.* (2011) hänvisar till regeringsbeslut L2011/1094 och uppdrag Dnr 2011/2018 som bygger på den nationella jämställdhetsstrategin. Utredningen säger att Skogsstyrelsen är ansvariga för att utveckla satsningar för att flickors intresse för skog ska öka. Eriksson *et al.* (2011) menar att verksamheten i skolskogarna kan vara kontraproduktiv

ur ett jämställdhetsperspektiv. Genusrollerna förstärks då aktiviteterna inte anpassas efter deltagarnas utveckling och deras bild av kön. Det behövs, enligt Eriksson *et al.* (2011) kompetenta pedagoger och en konsekvent användning av skolskogarna för att intresset för skogen ska utvecklas. Författarna ger förslag på hur insatserna inom Skogen i skolan kan förbättras. Några av förslagen som ges är bland annat sommarskolor, information om framtida skogliga utbildningar och yrken. Ingen av de föreslagna satsningarna har ännu genomförts, däremot driver Skogstekniska klustret en aktivitet som kallas för ”Skogskollo för tjejer” som berör många av de ovan angivna förslagen. Skogstekniska klustret är ett nätverk bestående av 11 företag inom skogsmaskinbranschen (Skogstekniska klustret, 2015). De arbetar aktivt för att förändra den traditionella synen på skogssektorn för att i framtiden kunna rekrytera både kompetent personal av båda könen.

”Skogskollo för tjejer” har arbetats fram som ett led i implementeringen av den nationella jämställdhetsstrategin för skogsbrukssektorn och ser sig själva som ”ett koncept för framtidens kompetensförsörjning” (Österlind, 2014). Målet är att öka tjejers intresse för skog och därmed få en jämnare rekryteringsbas i framtiden. Enligt kollots utvärderingsrapport (Jonsson, 2014) är syftet att ”visa upp och berätta om skogssektorn i vid mening för unga tjejer så att de får en positiv bild av skogen och får en inblick i de möjligheter som finns för fortsatt utbildning och jobb inom sektorn”. Det görs bland annat genom att bjuda in kvinnliga föreläsare under kollot. Konceptet ägs av Skogstekniska klustret och har arbetats fram tillsammans med Mera skog i Västerbotten, Länsstyrelsen Västerbotten, Norra Skogsägarna, Skogen i skolan Västerbotten och i Västernorrland och har pågått sedan 2012. Projektet har finansierats av ett antal delfinansiärer: Länsstyrelsen Västerbotten, Swedbank, Norra Skogsägarna och Skogen i skolan Västerbotten. Kollot planeras och arrangeras med stöd av en referensgrupp med representanter från Skogstekniska klustret, Norra Skogsägarna och Länsstyrelsen. Det operativa arbetet utförs av personer från Skogstekniska klustret, Skogen i skolan Västerbotten och Västernorrland.

Målsättningen för år 2014 var att ha ett deltagarantal på 20-30 tjejer i 10-13 årsåldern, varav en tredjedel från de större städerna. Skogskollo ville också sprida budskapet om tjejers möjligheter inom skogssektorn via hemsidan och media. Deltagarna rekryterades via sociala medier och Skogen i skolan, år 2014 tog platserna slut med ett antal tjejer på reservlistan. 2014 genomfördes två kollon, ett utanför Sollefteå och ett i Burträsk. Aktiviteterna bestod bland annat av studiebesök hos olika skogsbolag, lekar och föreläsningar med olika teman.

I utvärderingsrapporten skriver Jonsson (2014) att ledningen för kollot bör arbeta vidare med programpunkten ”Att bryta normer”. Detta bland annat genom att kollolederna ska ha jämställdhet som en röd tråd under hela kollot. Målet att rekrytera en tredjedel av tjejerna från de större städerna uppfylldes inte, endast 15 procent var stadsbor. Merparten av deltagarna har anhöriga med skoglig bakgrund eller annan anknytning till skogen. Författaren diskuterar också hur konceptet kan spridas och utvecklas för att påverka skogssektorn till att bli mer jämställd. Andra framtidsutmaningar författaren nämner är hur intresset för skog ska kunna behållas hos de tjejer som deltagit.

1.3 Syfte och mål

Denna studie inriktar sig på konceptet ”Skogskollo för tjejer”. Syftet med vårt arbete är att undersöka om intentionerna och innehållet i konceptet ger förutsättningar för att bryta stereotypa könsroller inom skogsbranschen.

TEORIER

2.1 Jämställdhet

Nationalencyklopedin definierar jämställdhet som att män och kvinnor har samma rättigheter och skyldigheter (Nationalencyklopedin, 2015). Roth (2007) beskriver jämställdhet som att kvinnor och män ges samma möjligheter att forma sina liv och sin omgivning, oberoende av bland annat kön, etnicitet och sexuell läggning. Roth menar dessutom att jämställdhet kan ses som ett kvantitativt och ett kvalitativt begrepp. Kvantitativt beskrivs jämställdhet som att fördelningen mellan män och kvinnor är 50/50. Jämställdhet kan även anses vara uppnådd vid 40/60, en kvot som ofta används i jämställdhetsplaner och på arbetsplatser. Kvalitativt kan jämställdhet beskrivas som att män och kvinnor har samma möjlighet att påverka sin omgivning, att deras kunskap och erfarenhet nyttjas lika och att de har samma möjlighet till makt. Jämställdhet kan ses som ett tomt begrepp som fylls med mening, sättet det görs på ger olika förståelser av kön och förändring (Magnusson et al., 1999). Innehållet i begreppet jämställdhet är alltså beroende av användaren och kontexten.

Squires (2005) beskriver och diskuterar olika strategier för ökad jämställdhet; *inclusion* (inkludering), *reversal* (uppvärdering) och *displacement* (omvandling). Det finns ingen direkt översättning av de engelska termerna till svenska, fortsättningsvis används termerna på engelska i rapporten. Strategin för *inclusion* strävar efter att män och kvinnor ska ha samma krav och möjligheter oavsett kön. *Reversal* vill synliggöra biologiska och/eller sociala skillnader mellan kvinnor och män och uppvärdera det som uppfattas som typiskt feminint. Squires menar att *inclusion* som strategi kan befästa en maskulin norm, istället för att normerna förändras får kvinnorna anpassa sig efter den rådande normen. En risk med *reversal* är att biologiska skillnader får för stor betydelse och att det saknas ett maktperspektiv. Den tredje strategin, *displacement*, försöker dekonstruera och synliggöra normer. Enligt detta synsätt är kön något som "görs" snarare än något man "är". Alltså motverkar *displacement* skapandet av maskulina normer och beaktar även maktperspektivet.

2.2 Genus

Begreppet genus beskriver en struktur som handlar om det sociala könet beroende på de handlingar, idéer och föreställningar man har och ärvs socialt (Roth, 2007). Genus och biologiskt kön är inte samma sak men gränsen mellan dem kan ses som flytande. Vid ett givet tillfälle finns tankar om vad som är kvinnligt respektive manligt vid en viss plats och vid en vis tid, det vill säga att det finns en genusordning (Ah-King, 2012). Genusordningen beskriver vem som gör vad, vem som har makten, hur vi ser på oss själva och varandra och formar allt från familje- och arbetsliv till politik. Genus påverkas av våra normer, handlingar och förväntningar av vad som anses vara kvinnligt och manligt, där manlighet anses ha ett högre värde än kvinnlighet (Wahl et al., 2011). Olika samhällen har olika normer som förändras

kontinuerligt vilket gör att synen på genus varierar. Det biologiska könet förstärks genom att genus för med sig olika beteenden och förväntningar. Ett exempel på ett beteende som förstärker biologiska könsskillnader är hur flickor och pojkar tränar på olika sätt och därför får olika fysisk styrka (Ah-King, 2012).

2.3 Socialisering

Enligt Westberg-Wohlgemuth (1996) socialiseras människor in i olika roller beroende på den kultur och de människor som omger oss, medvetet och omedvetet. Specifika egenskaper kopplas ihop till ett visst genus och vissa arbetsuppgifter, vilket leder till att ett yrke blir typiskt kvinnligt eller manligt. Westberg-Wohlgemuth kallar denna process för könsmärkningsprocess. Vilket kön ett arbete tilldelas beror på samhället vi lever i, våra tidigare erfarenheter och kunskaper och hur dessa tolkas vid ett visst tillfälle. Det finns olika föreställningar om vilket arbete som passar för kvinnor respektive män, normerna formas redan i barndomen. Dessa föreställningar beror på att ett yrke är kopplat till vissa egenskaper som anses vara typiskt manliga eller kvinnliga, till exempel teknisk förmåga eller omsorg. Skogsbranschen förknippas med typiskt manliga intressen som jakt och friluftsliv (Lidestav & Sjölander, 2007). Det bidrar till att många flickor och kvinnor inte ser en framtid inom skogsbranschen då de inte tillhör det manliga könet och i många fall inte har typiskt manliga intressen.

I skolan lär sig barn tidigt att skilja på gott och ont, vilka normer de bör leva efter och hur maktförhållandena i samhället ser ut (Wernersson, 2006). Wernersson refererar till en studie om skillnader mellan kön när det gäller kunskapsmönster (Rosén, 1998). Rosén såg en mycket liten eller ingen skillnad mellan könen i observerade prestationer. Istället förklarade hon mönstret som följd av en social genusordning vilken medför att fokus för pojkar och flickor blir olika. Wernersson (2006) refererar även till andra studier som menar att naturvetenskapliga ämnen framställdes som "manliga" trots att pojkar och flickor var lika duktiga (Staberg 1991) och att pojkar tar större plats i det fysiska rummet men också när det gäller talutrymme (Einarsson & Hultman, 1993). En studie av Lindahl (2003) visade att det är viktigt att få en positiv upplevelse av naturvetenskapliga ämnen i tidig ålder för att kunna locka individer till naturvetenskapliga utbildningar senare i livet.

Wernersson (2006) tar upp tre olika argument för särundervisning, det vill säga där olika grupper hålls åtskilda, i detta fall flickor och pojkar. Ett av dem innebär att flickor tillåts att träda in i andra sociala positioner när pojkarna är frånvarande. Det finns dock inga entydiga svar på vad som åstadkoms med särundervisning, det verkar istället vara sammanhanget det används i som avgör utfallet.

2.4 Rum och arena

Forsberg (2000) menar att rum och kön är associerade med varandra, eftersom rummet påverkas av hur vi agerar, vilken frihet vi har och den kunskap vi besitter. Ett rum kan ha olika könsstämpel vilket formar könsidentiteten hos de individer som verkar i rummet. Händelser som vi är med om privat och i arbetslivet bär vi med oss som rumsliga upplevelser. Uppdelningen av kön i samhällets olika rum anger hur kön upprätthålls och konstrueras. Kvinnor är oftast mer rumsligt bundna i jämförelse med män och har svårare att ta sig in i rum med manlig könsstämpel. Ett exempel på detta är att kvinnor i skogsbranschen oftare återfinns på funktioner som rör information och utbildning eller inom personalorganisation/HR (Lidestav & Sjölander, 2007; Lidestav *et al.*, 2011; Hansson & Larsson, 2013). Inom de rent skogliga tjänsterna som produktionsledare och avverkningsplanerare är andelen kvinnor låg jämfört med män.

I en avhandling av Wilhelmsson (2012) om lärande utomhus framkommer det att det finns många olika motiv för att använda skogen som klassrum. Lärarna har olika mål med sitt lärande som styrs av deras egna värderingar. I vissa fall används skolskogarna enligt Wilhelmsson som en arena för barn med inlärningssvårigheter, där fokus ligger på praktiska övningar istället för att läsa och räkna. I Wilhelmssons studie framkommer det också att lärarna, beroende på kön, utför olika aktiviteter med eleverna (bygger kolmilor och lägger förband). Manliga lärare tenderar att visa en mer praktisk syn på skog, kvinnlig lärare tenderar istället att framhäva mjuka värden. Det kan i sin tur påverka barnens syn på skog och natur i framtiden.

2.5 Förebilder

I *Kvinna och skogsägare* skriver Lidestav *et al.* (2000) att kvinnliga förebilder i många fall saknas, i de flesta fall är det istället en pappa, morbror/farbror eller morfar/farfar, det vill säga män, som är förebilder. Många kvinnor har växt upp i en miljö där det bara är männen som befolkar det skogliga rummet. Förmodligen beror det på att det är männen som har ärvt skogen genom generationer från fäder till söner, vilket har gett skogen en maskulin könsstämpel. Ända fram till 1950 fanns juridiska restriktioner för gifta kvinnor att själva förvalta sin skog (Lidestav *et al.*, 2000) och i Skogsliv (2008) kan man läsa att många kvinnor fortfarande känner sig exkluderade i skogliga sammanhang. Vi antar att avsaknaden av kvinnliga förebilder i skogsbranschen gör att flickorna tappar intresset för skog. Det kan därför bli svårt att identifiera sig med den skogliga yrkesrollen.

I stor utsträckning saknas det också kvinnliga förebilder i den skogliga pressen (Ds 2004:39; Lidestav & Sjölander, 2007). Då kvinnor nämns i skoglig press framställs de i vissa fall som mindre kunniga och en rad exempel ges där det ofta finns en manlig mentor i bakgrunden hos de kvinnor som porträtteras. Det är mannen som har gett dem tillträde till skogsbranschen och ”skogen som rum”, och det är han som motiverat deras yrkesval. Behovet av manliga mentorer tycks dock ha minskat över tid. Lidestav och Sjölander (2007) menar att mycket lite

har hänt från början av 1990-talet till början av 2000-talet i skoglig press i hur en skoglig operativ tjänsteman framställs. Den typiska verksamma personen inom skogsbranschen fortsätter att framställas som en man, vilket gör att kvinnliga förebilder fortfarande saknas.

2.6 Skogskollo som verktyg

”Skogskollo för tjejer” är ett led i implementeringen av den nationella jämställdhetsstrategin (2011) för skogsbrukssektorn. Det specifika målet är att öka tjejers intresse för skog och därmed få en jämnare rekryteringsbas i framtiden. På så sätt vill de uppnå en ökad jämställdhet i skogssektorn. Att ha ett ”Skogskollo för tjejer” kan ses som ett verktyg för att socialisera in tjejerna i det skogliga rummet och motverka stereotypa könsroller. Vilket genus ett rum tilldelas påverkar om tjejerna kan identifiera sig med det eller inte. Skogen har sedan länge förknippas med typiskt manliga egenskaper men genom att visa på kvinnliga förebilder öppnas dörren till det skogliga rummet, vilket ger tjejerna en bredare bild av vad man kan arbeta med som kvinna.

MATERIAL OCH METOD

Det empiriska materialet i studien bestod i huvudsak av data från semi-strukturerade intervjuer med tre personer som varit ansvariga för utveckling och praktiskt genomförande av ”Skogskollo för tjejer”.

En intervjuguide utformades utifrån det teoretiska ramverket som beskrivits i avsnitt: Teorier. Ett flertal personer kontrolläste och kommenterade guiden för att säkerställa att studiens frågeställning skulle kunna besvaras. Frågorna var relativt öppna, med möjlighet för de intervjuade att reflektera fritt och där följdfrågor kunde ställas.

De personer som skulle intervjuas valdes ut genom sin relevans och centrala roll i utvecklingen och genomförandet av konceptet ”Skogskollo för tjejer”. Det resulterade i tre personer anställda inom olika organisationer och myndigheter i Västerbottens och Västernorrlands län. De har arbetat som projektledare och samordnare för kollo i Burträsk och Sollefteå. Enligt standarden vid kvalitativ intervjumetodik har de intervjuade tilldelats fiktiva namn för att de ska vara anonyma. De har tilldelats namnen: Maria, Lisa och Åsa.

Första kontakten med de projektansvariga var via mail där syftet med studien beskrevs. Vid den andra kontakten fick de projektansvariga ytterligare information om syftet med intervjun och vilka ämnen som skulle beröras. Arbetes upplägg beskrevs och ett datum bestämdes. Varje projektansvarig fick information om att deltagandet under intervjun var frivilligt och att de kunde bestämma sig för att dra sig ur undersökningen när som helst de önskade det. De fick även information om att intervjuerna bandades, intervjulokal samt att de själva fick godkänna att deras namn skulle stå med i den slutgiltiga rapporten. I rapporten har de ändå tilldelats fiktiva namn. De tre projektansvariga fick också svara på om de godkände att citat från intervjuerna användes i den slutgiltiga rapporten. Intervjuerna bandades för att säkerställa att informationen som kom fram under intervjun skulle refereras korrekt. Intervjuerna hölls var för sig med de projektansvariga då det enligt Kvale (1997) är lätt att gruppintervjuer ger spontana svar och minskar intervjuarnas kontroll över intervjun. Intervjun med Maria genomfördes på hennes arbetsplats, med Lisa genom videosamtal och med Åsa på SLU, samtliga under dagtid och de varade mellan en och en och en halv timme. För att få ett bra flöde under intervjun ställde vi varannan fråga till den projektansvarige. Frågorna som ställdes var öppna och de fick svara fritt utan att bli avbrutna vilket resulterade i långa och utsvävande svar. För att inte påverka Maria, Lena och Åsas svar fördes inga anteckningar. Efter intervjun transkriberades och kodades svaren utifrån det teoretiska ramverket.

De citat som använts i rapporten har justerats för att undvika talspråk och för att underlätta för läsaren, men innehållet har inte påverkats.

RESULTAT

4.1 Organisation och utveckling av konceptet ”Skogskollo för tjejer”

4.1.1 Organisation och ansvarsfördelning

Maria, Lisa och Åsa är alla verksamma inom ”Skogskollo för tjejer” men på olika positioner och områden. Under intervjun framkom det att alla tre sitter med i referensgruppen för ”Skogskollo för tjejer”. Deras arbetsuppgifter inom konceptet är bland annat att söka finansiering, planering och utvärdering av aktiviteter, boende och mat under kollo, marknadsföring av ”Skogskollo för tjejer”, kontakt med press och föreläsare och att vara kolloledare. Myndigheten där Lisa arbetar har engagerat sig i ”Skogskollo för tjejer” i enlighet med ett direktiv rörande arbetsmöjligheter i skogen som getts av regeringen. Hennes arbetsgivare arbetar även mycket med jämställdhet. Lisas arbetstid med konceptet är begränsad. Åsa är verksam som samordnare på flera organisationer och har varit med i konceptet sedan år 2012. Även Maria har varit med sedan år 2012 och har ett mer övergripande ansvar för ”Skogskollo för tjejer”.

Åsa förklarar att ”Skogskollo för tjejer” har kommit till som ett resultat av jämställdhetsstrategin för skogsnäringen i Västerbotten. Hon menar att Länsstyrelsen, Mera skog i Västerbotten och andra organisationer funderade på rekryteringsfrågan inom skogsnäringen och kom på idén om ett ”Skogskollo för tjejer”. År 2012 genomfördes ett pilotprojekt med fyra deltagande tjejer under ett dagskollo där Skogstekniska klustret bidrog med en summa pengar. Året efter slutade den ansvariga på Länsstyrelsen sin tjänst och det fanns då inte längre någon ansvarig för konceptet. Då gick Skogstekniska klustret in som projektägare för att kunna fortsätta driva idén. Maria säger att Skogstekniska klustret tog på sig ansvaret för ”Skogskollo för tjejer” då inte Skogen i skolan i Västerbotten vågade ta hela ansvaret för konceptet men ändå ville vara med. Därför har Skogstekniska klustret blivit projektägare med Skogen i skolan som medverkande part.

Arbetet rörande konceptet är uppdelat i en operativ grupp och en referensgrupp. Den operativa gruppen genomför kollo med utveckling och utvärdering görs av referensgruppen. Maria beskriver utvecklingsarbetet som en lärande process där arbetet utvärderas, aktiviteter från föregående år som fungerade bra tas med till nästa år och de som fungerade mindre bra tas bort. En aktivitet som samtliga framhåller som mycket lyckad är skogsmaskinkörning där tjejerna får prova på att köra skotare. En mindre lyckad aktivitet som de funderar på att ta bort från programmet är ”Skogens kulturarv och fäbodliv”. Lisa menar att den bör strykas från programmet för att ge plats åt mer skogliga aktiviteter under kollo.

4.1.2 Målsättning och utveckling

Under kollo vill de ge tjejerna en positiv bild av skogen, inte bara som plats utan även när det gäller skogliga företag och annan verksamhet. De vill visa på att skogssektorn kan vara en framtida bransch för tjejerna, framförallt vill de öka tjejernas intresse för skogen. Under kollo

har det även varit viktigt att visa på kvinnliga förebilder. Andledningen till varför de ser ett behov av ett ”Skogskollo för tjejer” förklarar Lisa som att:

Det är för att det ser ut som det gör. 11 procent av de som jobbar med skog är kvinnor. Om vi vill få upp den andelen ligger det nära till hands att köra ett kollo för bara tjejer. Skogsbranschen är inte så jämställd. Det är inte så många kvinnor som jobbar i skogen i förhållande till hur stor andel av befolkningen som är kvinnor, eller hur stor andel av skogsägarna som är kvinnor. Vad man än jämför med så är det inte speciellt stor andel kvinnor som jobbar inom skogen.

Maria förklarar även att ”Skogskollo för tjejer” arbetar för att på lång sikt säkerställa kompetensen inom branschen:

Ska vi kunna fortleva då måste vi kunna rekrytera kompetent personal. Och vi har inte råd att rekrytera bara män. Vi måste ju kunna rekrytera unga tjejer också. Det är en kompetensförsörjningsfråga. [...] Kan man inte rekrytera från städer, var ska man rekrytera ifrån då?

4.2 Skogskollo som förändringsinstrument

4.2.1 Synen på jämställdhet och genus

Skogskollo för tjejer är ett resultat av den nationella jämställdhetsstrategin. Maria, Lisa och Åsa beskriver att bakgrunden till skogskollet är att fler tjejer ska söka sig till skogssektorn, att få fler tjejer intresserade av att starta eget företag eller ha en yrkeskarriär inom skogssektorn. De vill också locka tjejer till att söka sig till skogliga utbildningar. Fokuseringen på rekrytering tolkar vi enligt Squires tre jämställdhetsstrategier som *inclusion* (inkludering) då Skogskollo för tjejer på lång sikt vill öka andelen kvinnor i skogsbranschen. Ansvar landar då hos tjejerna att söka sig till och intressera sig för skog, istället för att skogsnäringen ska förändras för att locka till sig tjejer och kvinnor. Åsa nämner att det är viktigt att de företag, myndigheter och organisationer som är verksamma inom branschen ändrar bilden av skogen och sin verksamhet. Hon säger att de bör arbeta med det för att kunna bryta de normer som finns och för att locka till sig så väl kvinnor som män.

De ser också kollo som ett sätt att driva på jämställdhetsarbetet hos de företag som verkar inom skogssektorn, framför allt där de väljer att genomföra sina studiebesök med tjejerna. Företagen tvingas fundera på hur deras jämställdhetsarbete ser ut. De projektansvariga vill också att tjejerna, i så stor utsträckning som möjligt, ska få träffa kvinnor på företagen, allt från kvinnliga montörer och konstruktörer till skogsmaskinförare och jaktkonsulenter. Utifrån detta finns det enligt Squires begrepp inslag av strategin *displacement* (omvandling) eftersom de vill förändra normerna och bilden av att det bara är män som verkar inom skogssektorn.

När de får frågan om vad begreppet jämställdhet är ges lite olika svar, både Maria och Lisa säger att både kvinnor och män ska ha samma förutsättningar, oavsett kön. Maria fortsätter:

På en arbetsplats ska man inte behandlas olika, man ska ha samma chans att komma fram med idéer och sin kunskap osv.

Det kan ses som *inclusion* (inkludering), medan Åsa på ett likartat sätt sätter genus i centrum för sitt svar:

Jämställdhet för mig handlar väl egentligen mest om att man ska få chans att välja exakt det man vill, helst utifrån sig själv och sina egna intressen. Att man inte ska hamna i fack i väldigt tidig ålder, där man känner att det här är inte jag, jag kan inte välja utifrån mig själv. Där blir det att jag automatiskt väljer utifrån vad det någon annan tycker att jag ska välja.

Genom att ha normbrytande inslag, till exempel kvinnor verksamma inom skogsbranschen, vill de ansvariga att "Skogskollo för tjejer" ska verka för att bryta den genusordning som finns inom skogsbruket. Lisa förklarar att de vill sprida budskapet:

Att det inte är något speciellt manligt utan att vem som helst kan jobba i skogsbranschen.

På schemat för kolloet år 2014 fanns en aktivitet som hette "Att bryta normer". Under den aktiviteten var det tänkt att deltagarna tillsammans med kolloledarna ska diskutera de normer som finns i samhället och hur de kan förändras. På frågan om vilka normer det är tänkt att kolloet ska bryta svarar Maria:

Är du tjej så förväntas du göra de här sakerna, men inte de här. Det är mer de normerna som finns. Normer är vad det finns för förväntningar på dig, från samhället, från kompisar och föräldrar.

Åsa säger att:

Ja, egentligen är det bilden av vem man är när man jobbar i skogen. Att man inte kan om man är tjej, att man inte har orken, att man har det fysiska emot sig eller att man inte platsar på något sätt för att man råkar vara tjej. För att skogen söker kanske bara män, det är ju mest bara män som jobbar där. Det är väl de bilderna vi vill förändra till det som är mer verklighetsnära.

Åsa framhåller det som en fördel men samtidigt som ett problem att tjejerna inte har reflekterat över de normer som finns i samhället. Tjejerna har inte upplevt att de blivit olika behandlade på grund av kön vilket hon ser som mycket positivt. Hon säger att de från ledarnas sida vill lyfta frågan men samtidigt inte föra tjejerna in i en världsbild de inte har. De har därför funderat på att stryka aktiviteten "Att bryta normer" från programmet. Lisa säger att de har tänkt på att lyfta in flera normbrytande aktiviteter under hela kolloet istället för att bara ha temat i en specifik programpunkt.

4.2.2 Socialisering genom kvinnliga förebilder och manliga arenor

Socialisering sker både medvetet och omedvetet. Under intervjun framkom det att deltagarna på kolloet redan har en relation till skogen eller är intresserade av skog på något sätt. Tjejerna

har redan innan kollot fått med sig en bild av skogsbranschen hemifrån som en mansdominerad näring, där det finns en risk att tjejerna anpassar sig till de normer som finns. Maria säger:

Det finns den här tanken om att det är föräldrarna som är intresserade av skog. De här tjejerna är redan lite intresserade tror jag, eller har någon anknytning till skog, eller att föräldrarna äger skog. Det är lättare att ha en relation till skogen om du är uppväxt i Åsele.

2014 hade konceptet som mål att rekrytera en tredjedel av tjejerna från de större städerna. Målet uppfyllades inte då platserna snabbt tog slut. Något urval av deltagare gjordes inte, utan den som anmälde sig först fick platsen. Den ökande urbaniseringen kan vara ett stigande problem inom detta område då fler och fler flyttar från landsbygden in till städerna. Det blir då svårare att ha en relation till skogen under uppväxten och på så sätt skapa ett intresse för skog och natur. Åsa menar att aktiviteterna inte ska påverkas av att de försöker locka tjejer från städerna till kollot, de inte vill locka stadstjejer mer än några andra.

Skogskollot har för år 2015 valt tjejer i åldern 10-12 som sin målgrupp, detta efter att ha testat lite olika varianter av åldersgrupper. Tjejerna ska inte vara för unga så att de inte kan vara borta hemifrån och inte heller för gamla så att de inte vill leka och delta i aktiviteterna helhjärtat. Åsa hänvisar till Birgitta Wilhelmssons (2012) avhandling om hur lärande i skolskogen ser ut. Hon menar att tjejer i åldern 10-13 tappar intresse för aktiviteterna i skolskogarna. Hon säger:

I ungefär den här åldern tappar tjejer intresse för skogen, nu ska vi se till att de fortsätter ha intresset. Börjar tjejerna tappa intresset för vad man gör inom skogen då kommer vi inte få dem att vilja söka sig till en skoglig utbildning för då kommer det inte finnas med i deras medvetande längre.

Ett av Wernerssons (2006) synsätt på särundervisning är att flickor tillåts att träda in i andra sociala positioner, det kan ses som att de träder in i olika rum. Under ”Skogskollo för tjejer” kan tjejerna inta det starkt maskulina skogliga rummet utan killarnas närvaro. Lisa understryker att hon tror att det är många av tjejerna som inte skulle ha kommit på kollot om det var för både tjejer och killar. Maria menar att:

Vi tror att det är bra för tjejerna att vara själva och får ta för sig i lugn och ro av det här.

Det har visat sig att unga tjejer, i större utsträckning än killar, har lättare för teoretiska ämnen, till exempel att läsa och skriva. Killarna har lättare för de praktiska ämnena som till exempel teknik och idrott. Det hänger samman med könsroller och vilka förväntningar som finns på individen från dess omgivning. Vid utomhuspedagogik är det främst praktiska ämnen som undervisas och det tenderar att gynna killar i större utsträckning än tjejer. Att kursen är enbart för tjejer kan ses som ett pedagogiskt grepp.

Skogskollo vill ge en bred bild av skogen och låter tjejerna prova på många olika aktiviteter. En aktivitet som var lyckad, enligt både deltagare och ledare, och som har en tydlig manlig könsstämpel, var skogsmaskinkörning. Maria kopplar tillbaka till tidigare erfarenheter med barn under exkursioner. Hon säger att det är lätt hänt att killarna tar över rummet, till exempel genom att tränga sig före i kön till maskinhytten, medan tjejerna blir mer tillbakadragna och avvaktande. Hon framhäver dock att:

Tjejerna som kommer på Skogskollo är överlag ganska starka hela gänget, faktiskt.

”Skogskollo för tjejer” har använt kvinnliga förebilder för att visa att kvinnor har en plats i skogen. Genom att använda kunniga kvinnor som föreläsare får tjejerna kvinnliga förebilder inom skogsbranschen och därmed är det lättare för dem att identifiera sig med bilden som aktiv inom näringen. Åsa säger:

Ser man inte att det finns kvinnor, då tänker man sig inte in i den rollen heller.

Arrangörerna har försökt att få in kvinnliga aktörer från flera företag och organisationer för att ge en så bred bild som möjligt av vad kvinnor kan arbeta med inom skogen, bland annat forskare, jaktvårdskonsulent, maskinförare och kulturarvspedagog. Lisa säger:

De som är med i programmet ska vara kvinnor så att tjejerna får träffa kvinnor som jobbar i skog på olika sätt.

Maria förklarar det på ett annat sätt:

Vi vill visa på att det finns plats för kvinnor och att tjejerna får träffa några sådana kvinnor.

De har så långt det är möjligt valt att ta in kvinnliga föreläsare som är kunniga inom det aktuella området. I vissa fall har de fått ta in män då det inte funnits någon kvinna tillgänglig. Programpunkterna har då påverkats av vilka föreläsare som har haft möjlighet att medverka. Åsa berättar hur de har tänkt kring vilka de valt att ta in som föreläsare:

Att det ska vara kvinnor har vi velat i huvudsak. Sedan kan man ha någon som är väldigt bra på de olika företagen i kontakt med unga och då är det självklart att de ska vara med, huvudsaken är en positiv förebild inom skogen.

Under kollot arbetar de med att bryta de normer som finns i samhället rörande vad man förväntas göra som tjej och kille. Ett bra exempel är när tjejerna får testa att köra skogsmaskin tillsammans med en kvinnlig maskinförare. Ett mindre lyckat exempel på att bryta de normer som finns är när de har besök av en kvinnlig kulturpedagog inom kultur och fäbodliv, de får då testa att kärna smör och koka kaffe. Det tenderar att förstärka könsnormerna snarare än att bryta dem. För att visa på en bred bild av skogen och samtidigt bryta normer, hade en man lämpat sig bättre som ansvarig för aktiviteten om kultur och fäbodliv. Samordaren för kollot som hade programpunkten nämner dock att aktiviten kanske ändå stryks från programmet för att ge plats åt mer skogliga aktiviteter under kollot.

4.2.3 Att förändra skogliga organisationer

De ansvariga för Skogskollo ser konceptet som ett sätt att uppmärksamma jämställdhetsarbetet på de bolag där studiebesöken genomförs. Det är något som de vill fortsätta att utveckla. Åsa förklarar tjejernas roll som:

I slutändan måste vi ha företag som både vill och kan locka de här tjejerna till att faktiskt börja jobba hos dem. Och där krävs det jättemycket inom jämställdhetsområdet. Och där ser vi också att det kan vara en hjälp. Många av företagen blir involverade i Skogskollo, de får ta emot oss på studiebesök eller komma ut i skogen och ha aktiviteter. Det gör att de själva måste börja tänka lite grann på sitt eget jämställdhetsarbete. Så det ser vi som en positiv bieffekt.

Skogskollo vill träffa kvinnor på olika positioner på de bolag som besöks och ser gärna att kvinnorna berättar om sitt yrkesval och vägen dit. Maria uttrycker sig på ett annat sätt angående studiebesök:

Ska företagen ha ett studiebesök av Skogskollo tvingas de fundera på det här med jämställdhet och hur de kan anpassa visningen av företagen till målgruppen unga tjejer. Från Skogskollo har vi framfört ett önskemål om att kollodeltagarna ska få träffa kvinnor som jobbar hos det aktuella företaget. På det viset kan Skogskollo bidra till att sätta fart på jämställdhetsarbetet hos företag i skogssektorn. Vi vill förbättra det här arbetet genom att erbjuda medverkande företag jämställdhetsutbildning och att vi om möjligt gör ett förbesök för att diskutera upplägget av studiebesöket.

4.2.4 Tankar om framtiden

Hitintills har det inte gjorts någon uppföljning på deltagarna om vilken effekt kollo har haft på deras skogsintresse, men det är något som de projektansvariga vill göra då tjejerna blivit något äldre och bland annat sökt in till gymnasiet. Lisa säger att:

Det är någonting vi funderar på hur vi ska kunna göra. Även utvärdera hur vi ska kunna behålla intresset bland tjejerna.

De tror att deltagarnas intresse kan bibehållas bland annat genom att:

De kan behålla kontakten med varandra och vi kan behålla kontakten med dem, erbjuda dem ett dagkollo någon annan tid på året och att de får förtur på prao. Då har man i alla fall försökt visa att vi är intresserade av dem. Bara det tycker jag borde vara bra. (Lisa)

Maria och Åsa har som vision att Skogskollo ska spridas nationellt, sakta men säkert, för att behålla jämställdhetsperspektivet. Dock finansieras konceptet i stor utsträckning genom sponsring och bidrag från andra aktörer vilket gör framtiden för konceptet osäker.

Finansiering ska på sikt räcka för fler kollon. Att ha projektledare är inte heller någonting som bara ger sig. Egentligen är väl finansieringen den stora grejen att få till. Att alla som tycker att det här är så himla bra, ja men inte bara snack nu, nu vill vi se lite pengar också. Då får ni nog stötta det här på något annat sätt än att bara "klappen i ryggen och liksom, ni gör ett skitbra jobb". Vi vill ju utöka och då kanske vi också kan börja se effekterna ordentligt av kollot. (Åsa)

Lisa tar också upp problemet med finansiering:

Min styrgrupp ställer sig frågande till vad kollot egentligen ger, vad kollot kostar och om det är värt pengarna? Om man ska lägga så mycket pengar på så få tjejer. Finns det inget annat sätt man kan göra det på?

DISKUSSION

5.1 Metod

Enligt Forsberg (2003) påverkas vårt val av forskningsområde och frågeställning av våra erfarenheter, kön och hur vi ser på oss själva. Forskaren väljer medvetet och omedvetet de resultat den finner intressanta. Även de analyser som görs påverkas av forskaren som person. Det kan leda till vissa felkällor och att felaktiga slutsatser dras. Vi har upplevt att det är svårt att vara objektiv. Som oerfaren intervjuare kan det vara komplicerat att välja ut de mest relevanta citaten utifrån det teoretiska ramverket och med en viss risk för att svaren feltolkas. Ytterligare en felkälla kan vara den frågeguiden som använts eftersom frågorna styr svaren. För att minimera brister och fel med vår intervjuguide borde vi ha genomfört en testintervju. Den hade även visat på svarens relevans för frågeställningen och om frågorna hade behövt utvecklas eller ändras. Urvalet av intervjuobjekt kan också ha påverkat resultatet. Ett namn som återkommer i utvärderingsrapporten (Jonsson, 2014) och i resultatet är den som kom på idén med kollot och även hade programpunkten ”Att bryta normer”. För att få en tydligare bakgrundsbild till konceptet och en djupare bild av kollots tankar kring jämställdhet och normer, kanske även den personen skulle intervjuats. Även de som nämns som deltagare i referensgruppen i utvärderingsrapporten kunde ha ingått i undersökningen.

Något som kan ha påverkat svaren från Maria, Lisa och Åsa är åldersskillnaden mellan dem och oss. Då yngre personer intervjuar äldre kan det uppstå en maktförskjutning till de äldres fördel och svaren förenklas för att förstås av en yngre mottagare. Detta förhållande kan även medföra ett mer prestigelöst och öppet samtal. De framhöll det som positivt att en utomstående part skulle utvärdera konceptet. Viljan hos dem verkade vara stor att framställa ”Skogskollo för tjejer” på ett bra sätt. Det fanns ett egenintresse från deras sida vilket också kan ha påverkat svarens innehåll. Vissa av de projektansvariga ville ta del av intervjufrågorna på förhand vilket kan tolkas som ett behov av att kontrollera situationen och de svar som skulle ges. I förväg informerades de intervjuade om att de skulle få godkänna citaten. När citaten sedan skickades ut upplystes de om att de inte hade någon möjlighet att redigera citaten, endast godkänna dem. Godkändes de inte skulle de utelämnas. Ett undantag gjordes då ett citat upplevdes som extra känsligt och problematiskt. Den intervjuade fick själv omformulera citatet och det blev då mindre talspråk, mer korrekt uttryckt men även delvis förändrat innehåll.

5.2 ”Skogskollo för tjejer”

Skogstekniska klustret är idag projektägare till ”Skogskollo för tjejer”. Från att ha varit en myndighets (Skogsstyrelsen) ansvar har det utvecklats på vägen och slutligen landat hos en organisation. Gällande bakgrunden till skogskollot hänvisar de projektansvariga till regeringens nationella jämställdhetsstrategi, ansvaret för konceptet bör då istället ligga hos

myndigheterna. Då ingen har velat ta på sig det totala ansvaret tog Skogstekniska klustret över projektägarskapet för ”Skogskollo för tjejer”.

”Skogskollo för tjejer” vill verka för att öka tjejers intresse för skog ur ett brett perspektiv. Under intervjuerna framkommer det att de projektansvariga snarare vill få tjejerna att i slutändan söka sig vidare till skogliga utbildningar, till exempel jägmästare och skogsmästare. Målet för ”Skogskollo för tjejer” stämmer inte helt överens med de projektansvarigas mål. Rekryteringsfrågan verkar vara väldigt central för de projektansvariga och de organisationer som är knutna till kollo. De diskuterar även rekryteringsproblematiken gällande tjejer och killar från städerna, att de har ett mindre intresse för skog för att de är uppväxta i en stad. Målet att rekrytera en tredjedel från städerna för de två kollona år 2014 uppfylldes inte. De projektansvariga verkar inte ha några planer på att vidta några åtgärder för att öka stadskvoten. Det bör utan problem vara möjligt att uppnå målet om de arbetar mer aktivt med frågan. Genom anpassade aktiviteter och utökad annonsering, i andra kanaler än de som används idag, kan de möjligen nå tjejer utan skoglig anknytning. Något som inte problematiseras i konceptet är att skogintresset finns inom en mycket homogen grupp. Kan intresset spridas till en bredare grupp kan det bidra till mer jämställda och heterogena arbetsplatser i ett längre perspektiv. Då gäller det inte bara fördelningen mellan män och kvinnor, utan också att se till olika erfarenheter, bakgrunder och etniciteter, vilket i sin tur leder till en mer attraktiv och kreativ näring.

I intervjuerna reflekterar de projektansvariga över meningen med att ha ett kollo för tjejer som redan är intresserade av skog och socialiserade in i dagens skogsbruk. De menar ändå att det finns ett behov av ett kollo eftersom många tjejer tappat intresset längre upp i åren. Här finns ett stort behov av en utvärdering kollo för att undersöka om tjejernas intresse för skog har ökat och/eller om de har kvar intresset för skogen. Enligt de projektansvariga har det inte varit möjligt att utvärdera tidigare då tjejerna inte har valt inriktning till gymnasiet. Vi menar dock att det fortfarande går att utvärdera om kollo har lett till att tjejerna har fått ett ökat intresse. Även här finns ett stort fokus på rekryteringsfrågan från de projektansvarigas sida. Det finns en tendens till att för stort fokus läggs på rekrytering till de skogliga utbildningarna i förhållande till om tjejernas intresse för skog har ökat. Fokuseringen på rekrytering riskerar att få tjejerna intresserade av, och rekryterade till, branschen som den ser ut idag. Det resulterar i att de normer som råder inom skogsbruket vidmakthålls genom att tjejerna får anpassa sig till, de i skogsbruket, manliga könsnormerna.

Skogskollo vill bidra till en mer jämställd skogsnäring. Därför bör jämställdhet vara en integrerad del av verksamheten. På frågan ”Vad är jämställdhet för dig?” var svaren i vissa fall trevande. En av de projektansvariga hade inte tänkt alls på frågan. De tyckte alla att det var en stor och svår fråga att besvara. För att nå framgång med jämställdhetsarbetet krävs det att dess tillämpning och genomförande preciseras inom konceptet. Under intervjun framkom kvalitativa inslag men det var en kvantitativ syn på jämställdhet som dominerade. Utifrån Squires olika definitioner av jämställdhetsstrategier visar materialet på att ”Skogskollo för tjejer” främst arbetar utifrån *inclusion* (inkludering). Strategin leder inte till att de normer som finns inom näringen förändras, istället får de som rekryteras anpassa sig efter de rådande

normerna. Det finns även inslag av *displacement* (omvandling) i konceptet då de projektansvariga vill visa upp kvinnliga förebilder och bryta de normer som finns inom näringen, till exempel genom aktiviteten ”Att bryta normer”. Formen för skogskollo kan ses som strategin *reversal* (uppvärdering), där kön är den organisatoriska faktorn.

Vilka kvinnor de väljer att ta in som föreläsare påverkar tjejernas bild av skogen och skogsbranschen. Är det ”manliga” kvinnor behålls bilden av skogsbranschen som en mansdominerad arena och att man måste vara på ett visst sätt för att passa in. Tjejerna kan då få svårt att identifiera sig med dessa kvinnliga förebilder. Är det ”kvinnliga” kvinnor visar kollo att även dessa egenskaper har en plats i det skogliga rummet. Att uppvärdera kvinnliga egenskaper är ytterligare en av Squires jämställdhetsstrategier.

Två av de projektansvariga framhåller att de genom ”Skogskollo för tjejer” kan påverka jämställdhetsarbetet på de bolag där de gör studiebesök. Det står inte som ett uttalat mål men de projektansvariga verkar ändå se konceptet som ett medel för att uppmärksamma arbetet på företagen som besöks. Sättet Skogskollo uppmärksammar företagens arbete med jämställdhet kan kopplas ihop med strategin *displacement* (omvandling) genom att visa att kön är någonting som ”görs”, snarare än någonting man ”är”. Resultatet av studiebesöken blir att tjejerna i vissa fall används som, och blir katalysatorer för de respektive bolagens arbete med jämställdhet. Risker finns att ansvaret läggs på tjejerna. Ledningen på företagen och regeringen bör istället vara de som är drivande i arbetet. Jämställdhetsarbetet blir en kvinnofråga istället för att frågan lyfts av båda könen och hela organisationen.

SLUTSATS

Vi kan i vår studie se att intentionerna och innehållet i konceptet gett förutsättningar för att bryta de stereotypa könsroller som finns inom skogbranschen. Det görs genom att lyfta fram kvinnliga förebilder som öppnar dörren till det skogliga rummet för tjejerna. Förebilderna visar på att det finns plats för tjejer inom den skogliga arenan. Utifrån analysen av intervjuerna ser vi en tendens till normbrytande aktiviteter, men även aktiviteter som förstärker stereotypa könsroller. ”Skogskollo för tjejer” arbetar för att bryta normer och de är på god väg men har en del kvar att utveckla. Materialet visar att kolloledarna vill att jämställdhet och genus ska vara en röd tråd genom alla aktiviteter. För det krävs utbildning i jämställdhet hos både kolloledare och föreläsare. I förlängningen vill de driva på jämställdhetsarbetet i skogssektorn. För att ändra de rådande normerna inom sektorn krävs det arbete utifrån olika jämställdhetsstrategier och att jämställdhetsbegreppet beaktas både kvalitativt och kvantitativt.

REFERENSER

- Ah-King, M. (2012). *Genusperspektiv på biologi*. Stockholm. Höskoleverket.
- DS, 2004:39. (2004). *Det går långsamt fram: Jämställdheten inom jord- och skogsbrukssektorn*. Stockholm: Jordbruksdepartementet, Regeringskansliet.
- Eriksson, L-G., Wilhelmsson, B. & Lidestav, G. (2011). *Utveckla insatser inom SIS för att särskilt öka flickors intresse för det skogliga området*. Dnr 2011/2018. Jönköping. Skogsstyrelsen.
- Forsberg, G. (2003). *Genusforskning inom kulturgeografien – en rumslig utmaning*. Stockholm. Höskoleverket.
- Hansson, J. & Larsson, J. (2013). *Könssegregering inom ledningsgrupper i den svenska skogsbranschen*. Uppsala: Sveriges lantbruksuniversitet, Institutionen för skogens produkter, Projektarbetet.
- Jonsson, L. (2014). *Utvärderingsrapport Skogskollo 2014*. Skogskollo. [Online] Tillgänglig: <http://www.meraskog.se/skogskollo/pdf/Utv%C3%A4rdering%20Skogskollo%202014%20webbversion.pdf>
- Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund. Studentlitteratur AB.
- Landsbygdsdepartementet. (2011). *Konkurrenskraft kräver jämställdhet. Jämställdhetsstrategi för skogsbrukssektorn*. Stockholm: Regeringskansliet.
- Lidestav, G., Andersson, E., Berg Lejon, S. & Johansson, K. (2011). *Jämställt arbetsliv i skogssektorn – underlag för åtgärder*. Umeå: Sveriges lantbruksuniversitet, Institutionen för skoglig resurshushållning. Arbetsrapport 345. [Online] Tillgänglig: http://pub.epsilon.slu.se/8672/1/Lidestav_G_etal_120329.pdf
- Lidestav, G., Engman, K. & Wästerlund, D. (2000). *Kvinna & skogsägare*. LRF Skogsägarna. Stockholm.
- Lidestav, G. & Egan Sjölander, A. (2007). *Gender and forestry: A critical discourse of forestry professions in Sweden*. Scandinavian Journal of Forest Research, 22(4): 351-362
- Lindahl, B. (2003). *Lust att lära naturvetenskap och teknik? – En longitudinell studie om vägen till gymnasiet*. Göteborg. Acta Universitatis Gothoburgensis.
- Magnusson, E., Rönnblom, M & Silius, H. (2008). *Critical studies of gender equalities: Nordic dislocations, dilemmas and contradictions*. Göteborg: Makadam.
- Nationalencyklopedin. *Jämställdhet*. [Online] Tillgänglig: <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/j%C3%A4mst%C3%A4lldhet> [2015-03-04]
- Roth, A-K. (2007). *Jämställdhetsboken – från teori till praktik*. Stockholm. Norstedts Juridik AB.

Skogen i skolan. (2015) *Om oss*. [Online] Tillgänglig: <http://skogeniskolan.se/om-oss> [2015-04-17]

Skogstekniska klustret. (2015) *Jämställdhet*. [Online] Tillgänglig: <http://www.skogstekniskaklustret.se/jamstallldhet/> [2015-04-20]

Squires, J. (2005). *Is Mainstreaming Transformative? Theorizing Mainstreaming in the Context of Diversity and Deliberation*. Social Politics: International Studies in Gender, State & Society. 12(3): 336-388

Statistiska centralbyrån. (2014). *Statistisk årsbok 2014*. [Online] Tillgänglig: http://www.scb.se/Statistik/_Publikationer/OV0904_2014A01_BR_00_A01BR1401.pdf [2015-03-10]

Törnquist-Hedström, G. (2008) *Skogsliv*. Skogen, 2(08). Stockholm.

Wahl, A., Holgersson, C., Höök, P. & Linghag, S. (2011). *Det ordnar sig*. Lund: Studentlitteratur AB.

Wernersson, I. (2006). *Genusperspektiv på pedagogik*. Stockholm. Högskoleverket

Westberg-Wohlgemuth, H. (1996). *Kvinnor och män märks*. Stockholm: Stockholms Universitet, Pedagogiska institutionen.

Wilhelmsson, B. (2012). *Teachers' intentions for outdoor education: conceptualizing learning in different domains*. Umeå: Umeå Universitet, Institutionen för naturvetenskapernas och matematikens didaktik

Österlind, H. (2014). *Skogskollo – ett koncept för framtidens kompetensförsörjning*. Skogskollo.

BILAGA 1

Frågeguide för intervju med personalansvariga för genomförandet av Skogskollo för tjejer:

Generella frågor om organisation och upplägget:

1. Skulle du kunna beskriva din bakgrund och din koppling till skog?
2. Hur kommer det sig att du började arbeta med Skogskollo för tjejer?
 - Vilken är din roll i det arbetet?
3. Skulle du kunna beskriva bakgrunden till initiativet?
 - Vad är det långsiktiga målet?
4. Vilka organisationer och personer är involverade?
5. Varför finns det ett behov av ett Skogskollo för tjejer?
6. Vad har tanken med upplägg och aktiviteterna under Skogskollot varit?
7. Vilken bild av skogen vill ni förmedla till deltagarna?
8. Vad är jämställdhet för dig? (Definition)
 - Hur hänger detta ihop med ditt engagemang i Skogskollot?

Mer specifika frågor om valet av aktiviteter och genomförande

9. Vad har påverkat valet av aktiviteter?
10. När aktiviteterna utformades, vad har ni eftersträvat och haft att ta hänsyn till?
 - (Syfte/ambition)
11. Upplägget för de två kollona som arrangerades förra året ser något annorlunda ut.
 - Vad var tanken med det?

(Sollefteå t.ex.: ”Skogens alla värden, Naturvärden och vatten, Skogens kulturarv och fäbodliv, Vi lär oss tälja, Studiebesök Bollstasågen” och i Burträsk: ”Skog och hälsa, Skog och jakt, Kvinnliga skogsägare, Studiebesök Komatsu och Martinssons”)
12. Kan du beskriva en aktivitet som var särskilt lyckad?
 - På vilket sätt var den särskilt lyckad?
13. Kan du beskriva en aktivitet som var mindre lyckad?
 - På vilket sätt var den mindre lyckad?
 - Hur tänker ni göra om den för att den ska bli bättre?
14. Hur tänker ni kring de personer som ni väljer att ta in som ”föreläsare”?
 - Vilka är de och varför har just de valts ut?
15. Kan du utveckla aktiviteten ”att bryta normer” med Helena Österlind.
 - Hur jobbar ni med det?
 - Vilka normer är det tänkt att ”kollot” ska bryta?
16. Kollot har funnits i 3 år, och getts vid 4 olika tillfällen. Har man utvecklat kollot under årens gång?
 - Vad har i sådana fall förändrats?
 - Finns det aktiviteter som har strukits från programmet? Vad beror det på?
 - Finns det aktiviteter som har tillkommit? Vad beror det på?

Rekrytering av deltagare

17. Hur tänker ni kring att det är ett kollo enbart för flickor?
 - Vad har ni för erfarenheter av det?
 - Hur tror du att gruppdynamiken påverkas av detta? (Vad beror det på?)

18. Hur görs urvalet av deltagarna?
- Varför har ni valt att arrangera kollot för denna åldersgrupp?
19. Förra året hade ni som mål att rekrytera 1/3 av deltagarna från de större städerna.
- Vad är tanken bakom det?
 - Har det påverkat utformningen av aktiviteterna
 - Nådde ni upp till målet?
20. Hur kommer ni arbeta med marknadsföring av kollot?
- Vilka kanaler har ni använt er av?
 - Hur tänker ni kring marknadsföringen av kollot år 2015?

Effekterna av kollot på kort och lång sikt

21. Görs det någon uppföljning på de deltagande flickorna om vilken effekt kollot har på deras skogsintresse?
- Ev. om de väljer en skoglig bana senare i livet?
 - Om deltagarna pratar om sin kollo-erfarenhet med andra ungdomar (kompisar, syskon)
22. Hur tror ni att man kan bibehålla intresset för skog bland flickorna längre upp i åldrarna?
- Vilka är de största hindrena för detta?
23. Hur upplever ni responsen från tjejerna kring kollot?
- Trots att kollot är ett fåtal dagar, upplever ni att det har någon effekt på deltagarna? På vilket sätt?
 - Hur förstår de själva att det är bara tjejer på kollot?
24. Hur ser framtiden ut för Skogskollot?

Avslutning

25. Nu tycker vi att vi fått svar på alla våra frågor, men det kanske är något du vill lägga till, något som du tycker att vi glömt att fråga om?